

Werkbaar werk ook voor 50-plussers



diversiteit is
broodnodig

VLAAMS
ABVV

Handleiding voor ABVV-delegees



Dit is een uitgave van
de diversiteitswerking van het Vlaams ABVV
Watteestraat 10, 1000 Brussel
tel. 02 289 01 60 - fax 02 289 01 89
diversiteit@vlaams.abvv.be
www.vlaamsabvv.be/diversiteit

Vormgeving: www.commsa.be

Drukwerk: sintjoris

Gedrukt op milieuvriendelijk papier



© Vlaams ABVV

augustus 2010 - herdruk

D/2010/7973/2

v.u. Caroline Copers, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Werkbaar werk ook voor 50-plussers

Handleiding voor ABVV-delegees

Voorwoord

Vergrijzing en ontgroening

De Vlaamse bevolking veroudert gestadig. Het omslagjaar is 2010: vanaf dan zijn er meer ouderen dan jongeren op de arbeidsmarkt. Alle vooruitzichten wijzen erop dat die evolutie nog zeker 25 jaar zal duren.

In de totale groep op arbeidsleeftijd (tussen 15 en 64 jaar) waren er in 1990 nog 124 jongeren (15 tot 24 jaar) per 100 ouderen (55+). Tegen 2020 zullen zijn er nog 75 jongeren per 100 ouderen zijn.

Als we kijken naar de totale bevolking (alle werkenden en niet werkenden samen) zijn de cijfers zo mogelijk nog meer ontnuchterend. In 2007 waren er per 100 werkenden 128 niet-werkenden. In 2030 zullen er per 100 werkenden 142 à 161 niet-werkenden zijn, afhankelijk van het beleid dat overheid en privé zullen voeren.

Het is zondermeer duidelijk dat dit grote gevolgen heeft. Onze sociale zekerheid is langzaam opgebouwd door de inspanningen van generaties werkenden. Om dit prachtige systeem te behouden moet er evenwicht zijn tussen inkomsten en uitgaven. Daarvoor zijn verschillende oplossingen mogelijk. Eén van die oplossingen is dat we meer mensen aan de slag krijgen op onze arbeidsmarkt.

Reeds vele jaren engageert het Vlaams ABVV zich in woord en daad om meer mensen op beroepsleeftijd aan het werk te krijgen en te houden. Samen met de andere sociale partners slagen we daarin. Er zijn meer mensen aan het werk, maar dat is in grote mate te danken aan de vrouwen die steeds meer en langer werken. Andere groepen doen het minder goed op de arbeidsmarkt. Dat zijn nog steeds allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers.

Een zeer verhit debat daarbij is de vraag of we langer moeten werken. We weten heel goed dat langer werken niet voor iedereen mogelijk of wenselijk is. Maar evengoed weten we dat heel wat 50-plussers wel willen blijven werken, maar op drempels en vooroordelen stoten.

Deze brochure wil delegees helpen om oplossingen te vinden om meer ouderen die dat wensen ook aan de slag te houden. En dat in kwaliteitsvolle jobs! Werkbaar werk is daarbij dus onze leidraad.

Samen pakken we dat aan, want samen kan het!

Caroline Copers
algemeen secretaris
Vlaams ABVV



Inhoud

1. Wat is leeftijdsbewust personeelsbeleid?	8
1.1 Een leeftijdsbewust personeelsbeleid is nodig	9
1.2 Visie van het ABVV	10
1.3 Informatiebronnen	11
2. Aanwerving van 50-plussers	13
2.1 Werving en selectie	14
2.2 Acties op de werkvloer	16
2.3 Diensten en middelen bij tewerkstelling	19
3. 50-Plussers op de werkvloer	23
3.1 Werkbaar werk voor 50-plussers	24
3.2 Acties op de werkvloer	26
3.3 Diensten en middelen voor werkende 50-plussers	30
4. Einde loopbaan in zicht	33
4.1 Het ontslag van 50-plussers	34
4.2 Acties op de werkvloer	36
4.3 Diensten en middelen bij ontslag	38
5. Wie kan je helpen?	41
5.1 De gewesten van het ABVV	42
5.2 De centrales van het ABVV	43
5.3 Andere diensten	44
Geraadpleegde bronnen en nuttige websites	46



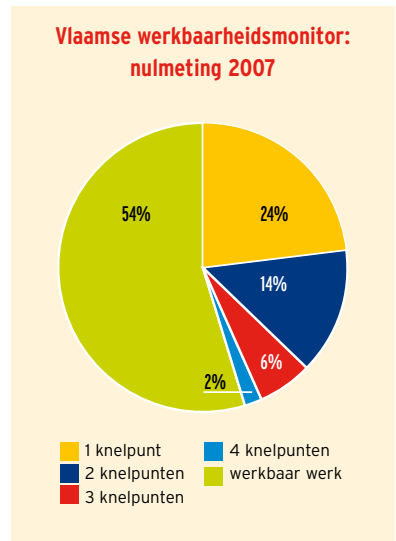
Werkbaar werk in Vlaanderen?

De Vlaamse sociale partners vinden het belangrijk dat het werk voor iedereen, zowel werknemers als zelfstandige ondernemers, aantrekkelijk is en blijft. Samen met de Vlaamse regering hebben ze daarom afgesproken om ernstig werk te maken van een beleid dat zich richt op meer kwaliteitsvolle, meer werkbare jobs.

Om de evolutie van de werkbaarheid in beeld te brengen ontwikkelde de Stichting Innovatie & Arbeid een werkbaarheidsmonitor voor werknemers. Zo kunnen de overheid en de sociale partners een vinger aan de pols houden. In 2007 werd een nulmeting uitgevoerd bij 6000 zelfstandigen en een tussenmeting bij 20 000 loontrekkenden. Onderstaande tabel is een resultaat van die nulmeting. Hierin wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers met een werkbare job en werknemers die in hun job met knelpunten (= werkbaarheidsproblemen) geconfronteerd worden.

Een werkbare job is een job die voldoende leermogelijkheden biedt, goed te combineren is met het privéleven en niet tot problematische motivatie- of werk-stressproblemen leidt. 46% van de werknemers wordt echter geconfronteerd met knelpunten in hun job. De voornaamste redenen die ertoe leiden dat het werk niet meer werkbaar wordt zijn werkdruk, emotionele belasting, weinig taakvariatie, weinig autonomie, weinig ondersteuning leiding en povere arbeidsomstandigheden.

60% van de werknemers met 2 knelpunten zien het niet zitten om hun huidige job voort te zetten tot hun pensioen. Vanaf 3 knelpunten stijgt dit percentage tot 80%. Bij de groep met een werkbare job tenslotte, ziet 82,1% probleem om tot op pensioenleeftijd verder te werken. Dat betekent dat ook van die groep toch bijna 18 % wel problemen ziet.



Een leeftijdsbewust personeelsbeleid in het bedrijf zorgt voor meer werkbare jobs tot de gewenste pensioenleeftijd én voor alle leeftijdsgroepen in het bedrijf. Meer hierover vind je in het volgende hoofdstuk.



Wat is leeftijdsbewust personeelsbeleid?





1.1 Een leeftijdsbewust personeelsbeleid is nodig

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid richt zich naar alle leeftijden en overkoepelt alle onderdelen van het personeelsbeleid. De mogelijkheden van de werknemers worden optimaal benut in alle leeftijdsfasen.

Er bestaan geen kant en klare methoden om personeelsbeleid leeftijdsbewust te maken. Het opzetten van een leeftijdsbewust personeelsbeleid is vooral **maatwerk**. Ieder bedrijf moet zelf op zoek gaan naar de mogelijkheden en kansen.

De belangrijkste redenen om te werken aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid zijn het verzekeren van het behoud (en de versterking) van onze sociale zekerheid en de mogelijkheid om als werknemers greep te krijgen op de manier waarop we onze loopbaan zullen doorlopen. We willen immers gaan voor jobs die werkbaar zijn, ook tot op het einde van onze carrière. Vergrijzing en ontgroening vormen daarvoor een bedreiging. Vergrijzing betekent dat het aantal ouderen in de bevolking groeit, waardoor de gemiddelde leeftijd stijgt. Ontgroening betekent dat het aantal jongeren in de bevolking krimpt, waardoor het vergrijzingseffect nog versterkt.

Het Generatiepact bracht een aantal maatregelen mee om werknemers ervan te **overtuigen langer te werken**. Het is belangrijk dat werknemers goed geïnformeerd zijn over de voor- en nadelen wanneer ze overwegen om al dan niet een einde te maken aan hun loopbaan.

Arbeid, zorg en ontspanning dienen beter gespreid te worden over de hele loopbaan. Dit biedt meer ruimte voor levenslang leren, levenslang werken en levenslang genieten van de vrije tijd. Een **leeftijdsbewust personeelsbeleid**, hand in hand met kwaliteitsvolle jobs voor alle leeftijdsgroepen, is zeer belangrijk. Wie langer wil werken, moet dit immers op een zo kwalitatief mogelijke manier kunnen doen.

Vanuit onze visie komt dit ten goede aan alle werknemers, zowel jong als oud, allochtoon als autochtoon, man of vrouw... Als vakbondsafgevaardigde kan je erover waken dat dit gebeurt.



1.2 Visie van het Vlaams ABVV

In 2006 was leeftijdsbewust personeelsbeleid een belangrijk onderwerp op het congres van het Vlaams ABVV. In de loop der jaren werden acties ontwikkeld die aansluiten op de standpunten van dat congres. Leeftijdsbewust personeelsbeleid dient een **rode draad** te worden in het algemeen personeelsbeleid.

Iedereen heeft recht op een **kwaliteitsvolle job** die aansluit bij zijn ervaringen en voorkeuren. Het belang van die ervaringen en voorkeuren is nog groter wanneer we spreken over jobs voor 50-plussers. Recht op werk met het recht op een volwaardige en meer ontspannen loopbaan is hierin zeer belangrijk. Voor het ABVV dient werkzaamheid gekoppeld te worden aan de werkbaarheid van werk. Als we dus willen dat er meer werkenden zijn binnen de bevolking, dan moet dit gekoppeld worden aan het werkbaar maken van het werk.

Meer mensen aan de slag krijgen kan dus enkel door drempels weg te nemen en kan niet los worden gezien van het verbeteren van de kwaliteit van de jobs. Langer werken voor wie dat wil, maar dan moeten de jobs ook doenbaar en 'werkbaar' zijn. Er zijn al een aantal manieren om dit concreet te maken. Het werktempo aanpassen, korter werken, vakantieregelingen uitbreiden of flexibele uittredingsformules zijn enkele mogelijkheden. 50-plussers moeten recht hebben op meer vrije dagen per week of per maand.

Een doelmatig leeftijdsbewust personeelsbeleid start vroeg in de loopbaan en omspannt de hele loopbaan. Bewustwording bij de werkgevers en de werknemers is van groot belang.

Het is belangrijk dat de diversiteit binnen de bevolking ook aanwezig is op de arbeidsmarkt. De diversiteitsconsulenten van het Vlaams ABVV werken aan een betere **evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD)**. Het doel van EAD is de tewerkstelling van kansengroepen zoals allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers te bevorderen.

Deze brochure focust op de 50-plussers omdat de sensibilisering rond deze doelgroep nog steeds nodig is. Zij krijgen nog altijd te weinig kansen. Hierbij willen we niet uit het oog verliezen dat deze specifieke aanpak moet kaderen in een globaal loopbaanbeleid en in een competentiebeleid voor werknemers van alle leeftijden. Spreken over 50+ is dus per definitie ook spreken over wie jonger is. Mogelijke problemen met de kwaliteit van een job beginnen immers niet pas op de dag dat iemand 50 wordt.



Een diversiteitsplan kan je helpen bij het uitvoeren van syndicale acties rond leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ook zonder diversiteitsplan in het bedrijf kan je een beroep doen op de expertise van de diversiteitsconsulenten. Contacteer de diversiteitsconsulent van je regio om te zien welke acties je allemaal kan ondernemen.



1.3 Informatiebronnen

Voor je aan de slag gaat, start je met een grondige analyse van je bedrijf. Alle aspecten van het personeelsbeleid worden doorgelicht: werving en selectie, arbeidsorganisatie, opleidings- en promotiekansen, begeleiding en ondersteuning, enzovoort.

Om dit allemaal te controleren kan je verschillende bronnen raadplegen, zoals de sociale balans, de tewerkstelling en de economische en financiële informatie. Deze gegevens worden aan de ondernemingsraad (OR) bezorgd, en als er geen OR is aan de syndicale delegatie. De OR kan informatie inwinnen en advies geven aan de werkgever.

Sociale balans

De sociale balans bevat onder andere een overzicht van het personeelsbestand en het personeelsverloop. Ook een aantal toelagen en subsidies die het bedrijf krijgt staan hierin. De sociale balans is van toepassing op alle ondernemingen die verplicht zijn een jaarrekening op te stellen. De sociale balans wordt bekendgemaakt in het verslag aan de Nationale Bank.

Informatie inzake tewerkstelling

De jaarlijkse informatie (in het kader van CAO 9) bevat de algemene vooruitzichten en de situatie van de tewerkstelling in het bedrijf. Deze informatie vermeldt de personeelsbezetting met volgende gegevens: geslacht, leeftijd, beroepscategorie, afdeling, vaste en tijdelijke contracten. Indien de werknemers erom vragen kan dit aangevuld worden met gegevens over volledige of beperkte werktijd, nationaliteit en anciënniteit. Ook wordt er verslag gebracht over het personeelsbeleid van het bedrijf: de tewerkstellingsvoorwaarden, de arbeidssstelsels, de functies en opleiding van mannen en vrouwen, een analyse en evaluatie van elke beroepscategorie betreffende arbeidsvoorwaarden, loonsvoorwaarden, aanwerving, opleiding, kansen op bevordering.

Naast de jaarlijkse informatie moet het bedrijf ook regelmatig (minstens driemaandelijks) informatie geven over onder andere de toestand en de evolutie van de tewerkstelling, waaronder de geplande aanwervingen en ontslagen.

De economische en financiële informatie (EFI)

Een bedrijf moet ook economische en financiële informatie aan de werknemers bezorgen. De basisinformatie is een schriftelijk document dat binnen de twee maanden na de verkiezing van de OR overhandigd wordt. Deze wordt besproken op een bijzondere vergadering van de OR. Deze basisinformatie bevat onder andere de personeelskosten. Dit zijn vergoedingen van het personeel en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit CAO's.



Met een goede basiskennis van het bedrijf op zak kan je nu aan de slag! Ook de checklist diversiteit kan hierbij nuttig zijn. vraag ze aan de diversiteitsconsulent in je regio of op www.abvvdiversiteit.be



Aanwerving van 50-plussers

In dit onderdeel bespreken we de drempels bij aanwerving van 50-plussers en de mogelijkheden om die weg te werken. We stellen acties voor en syndicale middelen die je hierbij kunnen helpen. We bespreken ook de verschillende tewerkstellingsmaatregelen en diensten voor werkzoekende 50-plussers.





2.1 Werving en selectie

Werving en selectie beslist over de aanwerving van nieuwe collega's. Selectie wordt vaak uitbesteed. Dit komt 50-plussers niet ten goede, omdat de meeste selectiebureaus of interim-kantoren hoogst uitzonderlijk 50-plussers voorstellen aan hun klant. Bovendien zijn de meeste selectieprocessen in bedrijven niet bestand tegen stereotype denkbbeelden. Selectieteams zijn geneigd om mensen uit de eigen groep (jong, man, blank, hoogopgeleid) hoger in te schatten dan anderen. Dit heeft een negatieve invloed op de aanwerving van 50-plussers en andere kansengroepen.

In advertenties mogen er geen leeftijdsvoorwaarden zijn. Volgens het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding zijn er verschillende manieren waarop men in personeelsadvertenties naar leeftijd verwijst:

- rechtstreekse verwijzing naar leeftijd (bijv. "leeftijd vanaf 23 jaar");
- verwijzing naar loopbaan of levensfase (bijv. "net afgestudeerd");
- verwijzing naar bedrijfscultuur of personeelssamenstelling (bijv. "een jonge werkomgeving");
- taalgebruik en beeldmateriaal;
- eigenschappen van de kandidaat (bijv. "jong en dynamisch");
- minimum/maximum ervaring.

Bij werving en selectie binnen een leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft men oog voor bijvoorbeeld volgende elementen: geen leeftijdsgrenzen stellen, selectie moet gebeuren op basis van competenties¹, zorgen voor een evenwichtige leeftijdspiramide binnen de organisatie of het bedrijf,

Er zijn verschillende redenen waarom werkgevers weigerachtig staan om 50-plussers aan het werk te helpen of te houden. De anciënniteitsverloning, beeldvorming over ouderen en vastgeroeste leeftijdsnormen zijn de belangrijkste redenen.

¹ Competenties is een mooi woord voor vaardigheden, kennis en attitudes die mensen bezitten. Op de werkvloer spreekt men van talenten waarover iemand moet beschikken, wil hij of zij een functie met succes en naar eigen tevredenheid kunnen uitoefenen.

Anciënniteitsverloning

Sommige werkgevers vinden dat 50-plussers te duur zijn om aan te werven of aan het werk te houden. De overheidsmaatregelen die de aanwerving en het behoud van oudere werknemers goedkoper maken, spreken deze stelling alleszins tegen. Bovendien mogen we niet vergeten dat anciënniteit gepaard gaat met ervaring, wat ook zeer belangrijk is. Werkgevers stellen ook vaak (te) hoge eisen. Geïnteresseerden worden op deze manier niet aangemoedigd om te solliciteren. De ideale aanwerving is op basis van competenties. Competenties moeten de doorslag geven bij aanwerving en niet de leeftijd.

Stereotypes

Naast de loonkost kunnen ook stereotypes over 50-plussers een invloed hebben op de mate waarin werkgevers 50-plussers aannemen en in dienst houden. Stereotypes zijn denkbeelden van anderen over hoe men is. Er zijn heel wat vooroordelen tegenover 50-plussers. Zij zouden moeilijker (her) op te leiden zijn, niet in staat zijn om te gaan met nieuwe technologieën of nieuwe ideeën, niet in staat zijn zwaar fysiek werk te verrichten en niet bereid zijn bevelen van een jongere baas op te volgen. Deze stereotype vooroordelen zijn meestal niet juist. Er zijn veel positieve kwaliteiten waarmee 50-plussers geassocieerd kunnen worden. Ze zijn betrouwbaar, ervaren en loyaal. Bedrijven zullen hun producten en diensten meer en meer moeten aanpassen aan de noden en behoeften van hun oudere klanten.

Leeftijdsnormen

Naast stereotypes kunnen ook leeftijdsnormen het denken over oudere werknemers beïnvloeden. Leeftijdsnormen schetsen een gemeenschappelijk beeld over wat men zou moeten doen. Bij loopbanen heeft men meestal een bepaald beeld waarop iemand moet zijn op de leeftijd van 50 jaar of ouder. Deze stereotypen en leeftijdsnormen duwen 50-plussers naar vervroegd uittreden. Ze beïnvloeden ook de aanwerving van 50-plussers. De boodschap wordt gegeven dat ouderen beter plaats maken voor jongeren.

Het is al te simpel om iedereen van een bepaalde leeftijd over dezelfde kam te scheren. Zelfs als we al in termen van prestaties zouden willen denken. Er bestaan grotere verschillen tussen individuen van dezelfde leeftijdsgroep dan tussen de leeftijdsgroepen. Omwille van hun competenties en ervaring zou het zonde zijn om 50-plussers niet aan te werven. Zij hebben immers vaak ook heel wat te bieden voor onze arbeidsmarkt.



2.2 Acties op de werkvloer

Kom op voor de standpunten van het ABVV

Als vakbondsafgevaardigde ben je het gezicht van de vakbond in het bedrijf. Kom op voor de standpunten van het ABVV en de waarden waar het ABVV voor staat: gelijkheid, rechtvaardigheid, solidariteit en democratie. Benadruk ook de syndicale visie op evenredige arbeidsdeelname en leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Door **sensibilisering** en **informatieverspreiding** kan je stereotyperingen, leeftijdsnormen en vooroordelen tegenwerken. Spreek met je collega's werknemers, werkgevers en leidinggevenden en pols naar hun visie op leeftijdsbewust personeelsbeleid en de situatie van 50-plussers. Aandacht voor en het belang van een 'gezonde' leeftijdssamenstelling in de organisatie kan hierbij aan bod komen.

Overloop het contract, de arbeidsvoorwaarden en het arbeidsreglement samen met de personeelsdienst en eventueel met de nieuwe werknemers. Iedereen moet op de hoogte zijn van zijn rechten en plichten. Voor zover dat nog niet ter sprake is gekomen tijdens de sollicitatie kan je de 50-plussers wijzen op voordelige regelingen zoals extra verlofdagen of seniorenvakantie.



Via de OR kan je je stem laten horen in het bedrijf. De OR is een overlegorgaan dat in de eerste plaats informatie krijgt, adviezen verstrekt en kan meewerken aan concrete maatregelen rond leeftijdsbewust personeelsbeleid. Zorg dus dat leeftijdsbewust personeelsbeleid een vast agendapunt vormt van de OR en pleit ervoor dat één vakbondsafgevaardigde verantwoordelijk is voor dit thema.

Bestrijd discriminatie van 50-plussers

Hecht belang aan gelijke kansen voor iedere werknemer. Om de discriminatie van 50-plussers aan te pakken heb je drie middelen: de non-discriminatie-clausule, de antidiscriminatiewet en de sociale inspectie.

De **non-discriminatieclausule**: Elke werkgever moet zorgen voor een arbeidsreglement in zijn bedrijf. De wet somt een reeks bepalingen op die in het arbeidsreglement moeten staan, onder andere de arbeidsduur, betaling van het loon, opzeggingstermijnen... De OR heeft tot taak het arbeidsreglement van het bedrijf op te maken of te wijzigen. In het arbeidsreglement kan men daarnaast nog een clausule opnemen die elke vorm van discriminatie verbiedt. Dit heet een non-discriminatieclausule. Dit is een belangrijk engagement van het bedrijf in de strijd tegen discriminatie. Hiermee geven zowel werkgevers als werknemers een duidelijk signaal naar iedereen in het bedrijf: discriminatie kan niet! De non-discriminatieclausule kan zelfs nog verder gaan en een expliciet engagement voor evenredige arbeidsdeelname opnemen.

De **antidiscriminatiewet**: Discriminatie op grond van leeftijd valt onder de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007. Ze komt het vaakst voor bij werknemers ouder dan 45 jaar. Deze vorm van discriminatie stellen we vast op het moment van de aanwerving, tijdens de duur van het arbeidscontract en bij de beëindiging ervan. De leeftijd van 50 jaar vormt daarbij een kritische grens. De antidiscriminatiewet beschermt twaalf criteria: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst.

In bedrijven komt het vaak voor dat discriminatieklachten op een eigen manier behandeld worden. Het is soms nodig om de **sociale inspectie** in te schakelen, zodat de klacht op een meer formele manier kan aangepakt worden. Het ABVV werkt samen met het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding bij klachten hierover.



Directe en indirecte discriminatie op grond van leeftijd is verboden. Als vakbondsafgevaardigde kan je eventuele inbreuken op de antidiscriminatiewet voorkomen door controle uit te oefenen op het opstellen van personeelsadvertenties en op de procedures bij werving en selectie. Het gaat tenslotte niet om de leeftijd van de kandidaten, maar om hun kennis, attitude en vaardigheden.

Streef naar een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

Informeer de selectieverantwoordelijke over de tewerkstellingsmaatregelen en diensten voor 50-plussers. Vraag dat de **vacatures** de openheid naar 50-plussers en andere kansengroepen vermelden. Bijvoorbeeld: "Het bedrijf staat open voor alle kansengroepen. Alloctonen, personen met een arbeids-handicap en 50-plussers worden aangemoedigd om te solliciteren." Hierdoor maakt het bedrijf duidelijk dat het de meest geschikte kandidaat voor de job zoekt, ongeacht de leeftijd.

Pleit voor het gebruik van **extra wervingskanalen**, complementair aan de al bestaande kanalen (bijv. Jobkanaal). Dit is van groot belang om 50-plussers sneller en met meer succes bij openstaande vacatures te brengen. Je kan ook voorstellen om een beroep te doen op **gespecialiseerde dienstverlening** om een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid uit te werken. Hierbij denken wij aan de bijblijfconsulenten, jobcoaches en diversiteitsconsulenten van het ABVV en de 50+consulenten van de VDAB (zie verder).

Om personeelsadvertenties te screenen op discriminatie kan je de **checklist** 'Leeftijd in personeeladvertenties' van het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding gebruiken. De checklist zal je in staat stellen om een onderscheid op grond van leeftijd beter te herkennen. De checklist bestaat uit twee onderdelen, neemt slechts enkele minuten in beslag en kan volledig anoniem ingevuld worden. Eerst wordt er gepeild naar direct of indirect leeftijdonderscheid in een personeelsadvertentie. Als er inderdaad sprake is van zo'n onderscheid, kan men in de tweede fase nagaan of de rechtvaardiging van de werkgever juridisch aanvaardbaar is. Personeelsadvertenties waarin duidelijk wordt gediscrimineerd kunnen steeds aan het Centrum worden gemeld. Het Centrum onderzoekt elke situatie afzonderlijk en in volstrekte anonimiteit. Je vindt de checklist op de website van het Centrum: www.diversiteit.be/checklistleeftijd.



CAO 38 bepaalt dat een werkgever sollicitanten niet mag discrimineren. Hij mag geen onderscheid maken op grond van persoonlijke kenmerken, wanneer deze geen verband houden met de functie of met de aard van de onderneming. Hij mag alleen onderscheid maken indien dit wettelijk wordt vereist of toegelaten. De werkgever mag in principe dus geen onderscheid maken op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke stand, ziekteverleden, ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging en lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie, seksuele geaardheid, handicap.



2.3 Diensten en middelen bij tewerkstelling

Zowel binnen het ABVV als extern zijn er talrijke diensten die helpen bij aanwerving van 50-plussers. Bovendien zijn er diverse middelen die werkgevers kunnen overtuigen om 50-plussers aan te werven. Hieronder vind je een toelichting van deze diensten en middelen.

A. Voor de werknemers

Bijblijfconsulenten van het ABVV

Bijblijfconsulenten informeren werkzoekenden over hun kansen op de arbeidsmarkt. Hun prioritaire doelgroepen zijn werkzoekende 50-plussers, allochtonen, kortgeschoolden en langdurige werklozen. De bijblijfconsulenten informeren over opleidingen en cursussen, de verschillende beroepen die er bestaan, sollicitatietechnieken en de rechten en plichten van werkzoekenden. Zij bieden ook collectieve infosessies voor 50-plussers.

www.vlaamsabvv.be/bijblijvers

Actief 50+consulent van de VDAB

Elke 50-plusser die moeilijkheden ondervindt om een geschikte job te vinden, kan beroep doen op gespecialiseerde begeleiding bij de VDAB, nl. actief 50+. Een 50+consulent geeft begeleiding op maat en zoekt samen met de werkzoekende naar een geschikte job. Voor wie 50-52 jaar is en werkloos wordt, is deze begeleiding verplicht, maar wie wil kan ook vrijwillig instappen. De werkzoekende krijgt informatie over de tewerkstellingsmaatregelen en neemt deel aan de 50+club. In de 50+club zitten 50-plussers samen om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt en volgen een sollicitatietraining. Men kan solliciteren naar vacatures, die tijdelijk worden voorbehouden voor 50-plussers. Meer informatie in elk VDAB-kantoor.

Werkhervattingstoeslag 50+

Deze toeslag wordt uitgekeerd aan oudere werklozen die het werk hervatten. Indien de toekenningsvoorwaarden vervuld zijn, krijgen zij een toeslag op het loon voor een periode van 12 maanden, verlengbaar met 12 maanden. De werknemer ontvangt een vergoeding. Deze vergoeding is ten laste van de **RVA** en wordt toegekend als aanvulling op het loon van de werknemer. De aanvraagprocedure verloopt via de werknemer of de werkzoekende. De werknemer moet zich bij zijn uitbetalingsinstelling aanmelden en er een aanvraag voor een Werkhervattingstoeslag indienen.

www.rva.be: klikken op tewerkstelling: Werkhervattingstoeslag.

Seniorvakantie

Seniorvakantie is een maatregel die de inschakeling van oudere werkzoekenden bevordert. Elke werknemer die minstens 50 jaar is op 31 december van het vorig jaar en die dit jaar geen recht heeft op vier weken vakantie, gedekt door vakantiegeld ingevolge een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit tijdens het vorige jaar, kan een aanvraag doen bij de **RVA**. Die kent dan een uitkering toe gedurende de vakantieperiodes die niet gedekt zijn door vakantiegeld en vult het verlof van de werknemer aan tot een totaal van 4 weken.

www.rva.be: klikken op verlof: seniorvakantie.

B. Voor werknemers en werkgevers

Jobcoaches van het ABVV (Vzw kopa)

Jobcoaching is de begeleiding op de werkvloer van een nieuwe werknemer en van zijn werkgever door een bedrijfsexterne coach. De begeleiding gebeurt met het oog op het behoud van tewerkstelling via ondersteuning van het onthaal, begeleiding op maat en werken aan de arbeidsattitude en -vaardigheden van de nieuwe werknemer. De jobcoach is het aanspreekpunt voor werkgever en werknemer. Jobcoaching is in de eerste plaats gericht op de begeleiding van personen uit kansengroepen: 50-plussers, alloctonen, arbeidsgehandicapten en kortgeschoolden. De coaching kan beginnen tijdens de eerste twaalf maanden van de arbeidsovereenkomst en duurt maximaal zes maanden. Dit aanbod is gratis voor de werkgever en de werknemer.

www.kopa-jobcoaching.be

Individuele beroepsopleiding IBO

Alle werkgevers uit de private of openbare sector en vzw's kunnen beroep doen op Individuele Beroepsopleiding (IBO) van de **VDAB**. De werkgever leidt een werkzoekende op binnen zijn bedrijf en betaalt geen loon en geen RSZ, enkel een productiviteitsvergoeding. De verplaatsingskosten en arbeidsongevallenverzekering zijn ook ten laste van de werkgever. Elke werkzoekende komt in principe in aanmerking voor een IBO. Deze kan 1 tot 6 maanden duren. Het nadeel is wel dat de werknemer tijdens de periode van de opleiding eigenlijk het statuut van werkzoekende behoudt. Voordeel is dan weer dat de werkgever zich engageert (en verplicht is) om de persoon na de opleidingsperiode in dienst te nemen met een contract voor onbepaalde duur.

www.aandeslag.be: gebruik de zoekfunctie.

Activaplan 45+

Deze RSZ-vermindering wordt toegekend aan de werkgever en is bedoeld om de herinschakeling van werkzoekenden die minimum 45 jaar oud en 6 maanden werkloos zijn, in het normale arbeidscircuit te bevorderen. De werkgever kan een vermindering krijgen van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. De **RSZ** doet dan een tussenkomst per kwartaal. Deze bijdrage verschilt naargelang de werkloosheidsduur van de nieuwe werknemer. In een aantal gevallen is er een bijkomende tussenkomst tot 30 maanden in het loon via de betaling van een 'werkuitkering' aan de werknemer of van een 'geactiveerde OCMW-uitkering' door het OCMW.

www.rva.be: klikken op tewerkstelling: activa.



Als vakbondsafgevaardigde heb je het recht om nieuwe medewerkers een syndicaal onthaal te geven. Bspreek de syndicale werking en doe een syndicale rondleiding, organiseer een kennismaking met de vakbondsafgevaardigden, de leden van de OR en het CPBW.

C. Voor werkgevers

Vermindering RSZ-werkgeversbijdrage

Werkgevers die 50-plussers tewerkstellen kunnen een vermindering krijgen op de RSZ-werkgeversbijdragen. De werknemer moet minstens 50 jaar oud zijn op de laatste dag van het kwartaal en een refertekwartaalloon hebben dat lager is dan 12.000 euro. Voor werknemers vanaf 50 jaar geldt een vermindering van de aan de **RSZ** verschuldigde werkgeversbijdragen variërend naar leeftijd en afhankelijk van het refertekwartaalloon.

www.aandeslag.be: gebruik de zoekfunctie.

Vlaamse tewerkstellingspremie voor 50+

De werkgever krijgt een tussenkomst in de loonkost per kwartaal gedurende 4 kwartalen. De voorwaarde is wel dat de werkgever een niet-werkende werkzoekende 50-plusser aanwerft met een contract van onbepaalde duur. De werknemer dient ook 5 kwartalen in dienst te blijven. Vanaf 1 januari 2009 wordt de premie verhoogd tot max. 1500 euro per maand wanneer het gaat over een brutoloon van meer dan 3500 euro. De premie wordt aangevraagd bij en uitbetaald door de VDAB aan de werkgever.

www.aandeslag.be: gebruik de zoekfunctie

Jobkanaal

Jobkanaal is een gericht wervingskanaal van de **werkgeversorganisaties** voor het aanwerven van onder andere 50-plussers. Jobkanaal-consulenten verzamelen vacatures voor kansengroepen op de arbeidsmarkt: allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers. Deze vacatures worden gedurende een periode voorbehouden voor deze kansengroepen. De Jobkanaal-consulenten stellen op basis van de vacature een kandidaat voor aan de werkgevers. Het doel is discriminatie van kansengroepen te vermijden.

www.jobkanaal.be



50-Plussers op de werkvloer

In dit onderdeel bespreken we de situatie van 50-plussers op de werkvloer en de verschillende acties die je in je bedrijf kan ondernemen. Telkens zijn er syndicale middelen die je hierbij helpen. Tot slot bespreken we de verschillende maatregelen en diensten voor werkende 50-plussers.





3.1 Werkbaar werk voor 50-plussers

Kwaliteitsvolle jobs, de combinatiemogelijkheden tussen arbeid, gezin en vrije tijd, levenslang leren en een gericht loopbaanbeleid hebben een positief effect op alle werknemers, ongeacht de leeftijd. Bovendien kunnen deze acties ertoe leiden dat 50-plussers langer aan de slag willen en kunnen blijven.

Kwaliteitsvolle jobs

Het is belangrijk dat alle werknemers tot aan de pensioenleeftijd een kwaliteitsvolle job kunnen uitoefenen. Werknemers die taken uitvoeren met weinig autonomie, weinig variatie, weinig belangrijkheid en weinig sociale relaties zijn minder gemotiveerd om na hun vijftigste nog te gaan werken.

Dit kan je verhelpen door ervaringsvariatie: werknemers krijgen dan de mogelijkheid om verschillende taken uit te voeren in verschillende afdelingen van het bedrijf. Een belangrijk aspect hierbij is het aanbieden van de juiste job met de juiste taken. Naast aanpassingen van de job om het werk fysiek minder belastend te maken, zijn er verschillende vormen van arbeidstijdregeling in trek. Een voorbeeld is het invoeren van aangepaste werkuren voor 50-plussers.

Combinatiemogelijkheden tussen arbeid, gezin en vrije tijd

Ook 50-plussers hebben het soms moeilijk om de werkdruk, werkstress en flexibiliteit te combineren met het gezin en de vrije tijd. Bovendien kunnen externe omstandigheden hen dwingen om te stoppen met werken, zoals de gezondheid van een familielid.

Om arbeid, gezin en vrije tijd te combineren is er een evenwicht nodig tussen deze drie factoren. In de praktijk zijn er systemen van tijdscrediet, loopbaanvermindering en allerlei verlopen die oplossingen bieden voor de combinatie van arbeid, gezin en vrije tijd.

Levenslang leren

Dat iemand ouder en ervaren is in zijn job, betekent nog niet dat die persoon niet geïnteresseerd is in een opleiding, promotie of doorgroeimogelijkheden. Vaak is het zo dat 50-plusers al lange tijd dezelfde functie uitoefenen en weinig promotiekansen krijgen. Voor vorming, training en opleiding investeert men vooral in jonge werknemers. Soms zijn de leermethoden die men hanteert niet afgestemd op de wensen en mogelijkheden van 50-plusers.

Wie een baan uitvoert met veel leermogelijkheden heeft meer kansen op de arbeidsmarkt. Vorming, training en opleiding verhogen ook de competenties van werknemers. Het is dus belangrijk om een goed opleidingsbeleid uit te bouwen met aandacht voor opleidingen voor werknemers van alle leeftijden.

Loopbaanbeleid en competenties

Loopbaanbeleid biedt ondersteuning aan werknemers op alle belangrijke momenten in hun loopbaan. Een gericht loopbaanbeleid voor iedereen vermindert op lange termijn de vervroegde uittrede van 50-plusers. Het zorgt ook voor een goede verdeling van de verschillende leeftijdsgroepen in het bedrijf.

Een loopbaanbeleid kan aangevuld worden met een efficiënt competentiebeleid. Dat is een personeels- en bedrijfsbeleid waarin de competenties van werknemers centraal staan. Het biedt ondersteuning bij het maken van keuzes die passen bij de eigen competenties en voorkeuren. Werkgevers koppelen competentiebeleid vaak aan prestaties en hogere lonen. Vanuit de syndicale visie staan deze twee echter los van elkaar. De loskoppeling van het loon en de competenties is een vereiste. Het basisprincipe blijft: gelijk loon voor gelijk werk.



3.2 Acties op de werkvloer

Werken aan de kwaliteit

Kwaliteitsvolle jobs vereisen maatwerk. Een voorstel hierbij is (gedeeltelijke) **verschuivingen** te organiseren, zodat werknemers niet jarenlang op dezelfde dienst werken. Zij krijgen dan andere taken, in een andere functie, een andere dienst of afdeling.

Het **aanpassen van het werk** leidt vaak tot minder fysiek belastende taken voor 50-plussers. Het bedrijf kan hiervoor subsidies krijgen via het Ervaringsfonds (zie verder). Men kan ook kiezen voor het afwisselen van taken: een deel van de dag het zware werk, daarna een lichtere taak. Een ander voorbeeld is 50-plussers vrijstellen van ploegendienst, weekenddienst of nachtdienst. Bij functies die fysiek zeer belastend zijn, kan een beperking ingebouwd worden van het aantal jaren dat de functie mag gedaan worden.

Voor het **aanpassen van de arbeidsduur** bestaan er verschillende systemen. Het systeem van glijdende uren betreft de mogelijkheid om vroeger of later te beginnen en te stoppen (binnen een bepaalde marge). Uiteraard is dit niet in alle bedrijven mogelijk. Ook binnen meer vaste werktijdregelingen kan een menselijk beleid mogelijk zijn door aangepaste ploegensystemen en uurroosters, soepele pauzes, het toestaan van afwezigheden in individuele (nood)situaties, ...



Het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) kan informatie vragen over ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en verloop van werknemers. Deze gegevens vormen een bron van informatie voor het tijdig opsporen van problemen. Een medische keuring op regelmatige basis kan nuttig zijn, zodat vroeg genoeg duidelijk wordt of de werkbelasting te hoog is. De arts moet daarbij zicht hebben op de eisen die de huidige en toekomstige functies stellen.

Voorstellen voor combinatiemogelijkheden tussen arbeid, gezin en vrije tijd

Om arbeid, gezin en vrije tijd beter te kunnen combineren, kan je verschillende acties ondernemen. De meest gebruikte maatregel is het opnemen van **tijds-krediet**. Vervanging van de collega in tijdskrediet is belangrijk. Geen vervanging voorzien heeft twee nadelen. Ofwel komt de werklast op de schouders van de collega's terecht, ofwel blijft de werklast dezelfde voor de werknemer die minder gaat werken, wat kan leiden tot meer stress. Vervangingsplicht is wettelijk niet voorzien. Daarom is sociaal overleg met duidelijke afspraken over een vervangingsprocedure zeker nuttig.

De werkgever is verplicht werk te garanderen bij herintrede, maar niet noodzakelijk in dezelfde functie. Door hier op voorhand duidelijke afspraken over te maken vermijdt men dat de werknemer na een periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet verplicht wordt een minder aantrekkelijke functie uit te oefenen.

Hou rekening met de mogelijkheden en beperkingen van het bedrijf en de wensen en behoeften van het personeel. Bekijk dus jullie arbeidsreglement en bedrijfsregime om na te gaan welk systeem het meest toepasselijk is voor 50-plussers in het bedrijf. Uiteraard moet het gaan om een vrije keuze.



CAO 46 stelt nachtwerkers in staat een minder belastend arbeidsregime te vragen. Oudere werknemers, die gedurende meerdere jaren nachtprestaties leverden, kunnen overschakelen naar een minder belastend arbeidsregime. De bevoegde instanties hierin zijn de Regionale directies van het Toezicht op de sociale wetten.

CAO 77bis biedt de mogelijkheid tot tijdskrediet en loopbaanvermindering.

Kans op opleidingen en promotie

De syndicale delegatie kan onderhandelen over een **opleidingsbeleid** dat rekening houdt met alle werknemers. Dit betekent dat de aangeboden opleidingen voor iedereen toegankelijk moeten zijn. Bekijk of de aangeboden opleidingen interessant zijn voor 50-plussers. Hierbij denken we aan aangepaste cursussen pc-kennis, opfrissingscursussen (bijv verzorgende technieken die veranderd zijn). Indien de opleiding nodig is voor het werk zou dit tijdens de werktijd moeten plaatsvinden. Als vakbondsafgevaardigde kan je opkomen voor het recht op een aantal vormingsdagen per werknemer per jaar, vastgelegd in een CAO.

Het loont altijd de moeite om goede prestaties te erkennen. Een voorbeeld hiervan is 50-plussers te waarderen, door hen bijvoorbeeld na dertig jaar dienst een cadeau te geven of een feestje te organiseren. **Beloning** kan ook in de vorm van nieuwe uitdagingen (projecten, taken) en zelfstandigheid. Eerlijke systemen van anciënniteit zijn ook zeer belangrijk. In sommige functies stopt de anciënniteit vroeger dan in andere.

Tot slot kunnen er **speciale functies of takenpakketten** gereserveerd worden zoals advisering, opleiding en peter- en meterschap. Via hun ervaring kunnen 50-plussers hun kennis bijbrengen aan de nieuwe collega. Peter en meterschap is echter geen aangeboren eigenschap. Indien men 50-plussers die taak wil geven, moeten zij daartoe opgeleid worden en ervoor open staan.



De meeste sectoren hebben CAO's waarin een bepaald percentage van de loon-massa gereserveerd is voor de opleiding van risicogroepen zoals 50-plussers, allochtonen, kortgeschoolden, ... Het is belangrijk om geen onderscheid te maken tussen arbeiders, bedienden en kaders.

Loopbaan- en competentiebeleid is ook een zaak van de vakbond

Wil het bedrijf starten met competentiebeleid, dan is dat een geschikt moment om te vragen hoe het staat met de functieclassificatie. Een goede - liefst analytische - functieclassificatie is een stevige basis voor het werken met competenties. Het invoeren van een functieclassificatie is geen eenvoudig project, maar het biedt de meeste garanties op eerlijke lonen. De functieclassificatie moet ook gedragen zijn, zowel door de werknemers en de vakbonden als door de werkgever. Via het social overleg en een gemeenschappelijk vakbondsfront kunnen duidelijke afspraken gemaakt worden over de gevolgen en de procedure.

Het opstellen van een competentiewoordenboek is de allereerste stap. Hierin vind je een beschrijving van de verschillende competenties en hoe je deze kan meten. Competenties op zich kan je niet meten. Je kan enkel het gedrag dat volgt uit die competenties meten. Stiptheid meet je bijvoorbeeld door: 'is op tijd op het werk'. Vervolgens worden deze competenties gebruikt om functieprofielen te maken.

Deze profielen worden later gebruikt in functioneringsgesprekken. Door inzage (en daarna inspraak) te vragen in dit woordenboek, kom je te weten waarover het gaat. Zijn de begrippen voor iedereen begrijpbaar? Waarop zal iemand beoordeeld worden? Zo kunnen mensen beter voorbereid naar een functioneringsgesprek stappen.



Competentiebeleid wordt vaak gekoppeld aan een diversiteitsplan. De diversiteitsconsulent van je regio kan je hierbij helpen. Vroegtijdige ondersteuning door de vakbond kan misbruik voorkomen.



3.3 Diensten en middelen voor werkende 50-plussers

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is maatwerk. Om een goed evenwicht te houden zijn voortdurende aanpassingen nodig. Hieronder vind je enkele maatregelen en diensten die je hierbij helpen.

Diversiteitsconsulenten van het ABVV

Het ABVV heeft diversiteitsconsulenten aangesteld om vakbondsafgevaardigden, militanten en secretarissen te ondersteunen om met hen een werkvloer tot stand te brengen die positiever staat tegenover diversiteit. Elk ABVV-gewest beschikt over één of twee diversiteitsconsulenten. Zij bieden ondersteuning bij de opzet en ontwikkeling van een diversiteitsplan of -beleid in het bedrijf. Een diversiteitsplan moet ten goede komen aan minimum één van de drie prioritaire kansengroepen die het EAD-beleid (Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit) afbakt: allochtonen, personen met een arbeidshandicap, 50-plussers. Daarvoor kan het bedrijf een subsidie aanvragen.

www.vlaamsabvv.be/diversiteit

Bijblijfconsulenten van het ABVV

Met vragen over solliciteren, opleiding of bijscholing zoeken, erkennen van competenties en informatie over de arbeidsmarkt kunnen werknemers terecht bij onze bijblijfconsulenten. Ook wie tijdelijk werkloos is kan er terecht. Via een persoonlijk gesprek krijgen werknemers een duidelijk antwoord op hun vragen. Gaan de vragen verder dan een eenvoudig antwoord, dan verwijst de bijblijfconsulent de werknemer door naar de juiste dienst. Dan kan naar loopbaanbegeleiding, naar een andere ABVV-dienstverlening of een externe organisatie zijn.

www.vlaamsabvv.be/loopbaaninformatie

Loopbaanbegeleiders van het ABVV

Loopbaanbegeleiding gaat over je loopbaan onder handen nemen. Alle werknemers met minstens één jaar werkervaring kunnen hiervoor terecht bij de loopbaanbegeleiders van het ABVV. Voor alle ABVV-leden is deze dienstverlening

gratis. De begeleiding gebeurt steeds op maat via individuele gesprekken en opdrachten. Het resultaat is een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Hierin geven werknemers aan welke stappen zij moeten ondernemen om hun doelen te bereiken. Wat er in dat POP staat, hangt af van de persoonlijke situatie: een opleiding volgen, een andere job zoeken, van functie binnen het bedrijf veranderen, een assertiviteitstraining volgen, faalangst aanpakken, tijdskrediet opnemen, acties op vlak van vrije tijd of gezin, De loopbaanbegeleiding zelf duurt drie tot zes maanden, met gemiddeld vijf gesprekken.

www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding

Ervaringsfonds

Elke werkgever die afhangt van een paritair comité kan een project indienen ter verbetering van het welzijn van de werknemers van 45 jaar en ouder. Het begrip werkbaarheid staat centraal. Subsidieaanvragen kunnen betrekking hebben op het meten van de werkbaarheid binnen een bedrijf, analyseren van de werkomgeving en het bepalen van verbeteringsprojecten, bijv. ergonomische aanpassingen, het overstappen van nacht- naar dagploeg, ... Om in aanmerking te komen voor een toelage moet de OR - of bij gebrek daaraan het CPBW, of bij gebrek daaraan de syndicale delegatie, of bij gebrek daaraan de betrokken werknemers zelf - een advies verstrekken over de totstandkoming en de uitvoering van de actie die wordt ondernomen.

www.ervaringsfonds.be

Tijdskrediet

Tijdskrediet kan voor verschillende redenen worden opgenomen: voor gezinszorg, voor studies of gewoon om het wat kalmer aan te doen. Tijdskrediet is een recht voor alle werknemers die in de laatste 12 maanden verbonden waren door een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever. Het gaat om 1 jaar tijds-krediet met uitkering gedurende de gehele loopbaan zonder motief en verlengbaar tot 5 jaar met motief. Hierbij moet je er rekening mee houden dat je slechts je volledige sociale rechten behoudt voor de eerste 3 jaar tijds-krediet. Het kan zowel voltijds, halftijds als onder eenvijfde vorm worden genomen. Bij individuele problemen contacteer je best je beroepscentrale.

www.rva.be: klikken op loopbaanonderbreking: tijdskrediet.

Betaald educatief verlof (BEV)

Werknemers hebben recht op betaald educatief verlof voor het volgen van een opleiding tijdens of buiten hun werkuren. Het stelt werknemers in staat om hun

opleiding af te maken, zich professioneel te heroriënteren en bijkomende competenties te verwerven. Om betaald educatief verlof te krijgen, moet je aan je werkgever een getuigschrift overhandigen waaruit blijkt dat je ingeschreven bent voor een cursus. Als het gaat om een opleiding die aanvangt bij de start van het schooljaar, moet je dit getuigschrift uiterlijk 31 oktober afgeven.

De werkgever is verplicht gevolg te geven aan een aanvraag tot toekenning van BEV. Dit BEV kan opgenomen worden voor een cursus die niets met het werk te maken heeft. Het moet wel gaan om een erkende opleiding en er moeten bepaalde attesten worden binnengebracht. Er gelden beperkingen voor het aantal uren dat je hiervoor kan opnemen. Ook het recht op loonbehoud is beperkt. De werkgever blijft het loon uitbetalen, maar krijgt een vast bedrag per gevolgd lesuur terugbetaald via de federale overheid. De ABVV-vormingsdiensten weten er alles over.

www.aandeslag.be: gebruik de zoekfunctie

Opleidingscheques

Naast het educatief verlof kunnen werknemers een tussenkomst vragen in de directe kosten van de opleiding voor inschrijving, cursusmateriaal, examens, ... De werknemer kan hiervoor opleidingscheques aanvragen bij de VDAB. Via deze cheques betaalt de cursist de helft van de kostprijs en dit voor een maximum van 250 euro per kalenderjaar. Met de cheques kan je een opleiding, loopbaanadvies of competentiemeting betalen bij de erkende opleidingsverstrekkers.

www.vdab.be: klikken op opleidingen / opleidingscheques.

Ervaringsbewijs en elders verworven competenties

Het ervaringsbewijs en elders verworven competenties zijn twee belangrijke troeven voor 50-plussers. Het ervaringsbewijs is gekoppeld aan een bepaald beroep. Al de competenties en ervaringen die een persoon heeft verworven in een opleiding, op de werkvloer of doorheen alledaagse activiteiten, kunnen meegenomen worden om een ervaringsbewijs te behalen. Competenties zijn een geheel van kennis en vaardigheden die toegepast worden in de concrete context van een beroep. De kandidaat stelt een talentenmap op, een soort portfolio met alle werk- leer- en levenservaringen met eventuele bewijsstukken. Nadien volgt een praktijkproef waarin de werknemer aantoont de competenties voor dat beroep onder de knie te hebben. De werknemer ontvangt daarvoor een ervaringsbewijs.

www.ervaringsbewijs.be

4

Einde loopbaan in zicht

In dit onderdeel bespreken we waarom 50-plussers ontslagen worden, het pensioen, de motivatie op de werkvloer en de voordelen om te blijven werken. Bovendien stellen we acties voor om 50-plussers te ondersteunen die langer aan de slag willen blijven. Tot slot bespreken we de verschillende maatregelen en diensten voor 50-plussers.





4.1 Het ontslag van 50-plussers

De leeftijd van 25 tot 50 jaar is de actiefste tewerkstellingsperiode. Daarna verlaten veel werknemers hun bedrijf via maatregelen zoals brugpensioen, tijdskrediet, deeltijds werken of thematische verloven (palliatief verlof, verlof medische redenen). Een groot deel van de 50-plussers heeft dus al voor het rustpensioen de arbeidsmarkt verlaten.

Vrijwillig en gedwongen ontslag

Veel mensen verlaten de arbeidsmarkt vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd. Vaak wordt een onderscheid gemaakt tussen vrijwillig en gedwongen ontslag. Enerzijds beslissen veel 50-plussers zelf om vroegtijdig de arbeidsmarkt te verlaten. Binnen het bedrijf kunnen ook een aantal elementen ertoe leiden dat 50-plussers uittreden: stress, gebrek aan erkenning door de werkgever, veranderingen binnen de organisatie en werkdruk zijn redenen van vertrek.

Anderzijds staan werkgevers vaak weigerachtig om 50-plussers aan het werk te houden. Ze kunnen zich dit wel permitteren, maar werkgevers kiezen nog altijd de voor hun meest voordelige financiële regeling. Door de verschillende maatregelen die er zijn, betaalt de overheid wel het grootste deel van de rekening. In economisch moeilijke tijden worden heel wat contracten van bepaalde duur niet verlengd, maar ook veel contracten van onbepaalde duur worden stopgezet. Dit geldt voor alle werknemers die ontslagen worden naar aanleiding van een collectief ontslag door een herstructurering, sluiting of faillissement. Maatregelen kunnen het beslissingsproces van zowel werknemers als werkgevers beïnvloeden.

Het plafond van de loopbaan

Op bepaalde momenten in de levensloopbaan bestaat de nood om de band met de werkvloer iets losser te maken en minder te werken. De keuze om met pensioen te gaan is sterk afhankelijk van de individuele persoon en zijn specifieke situatie. Men maakt de balans op tussen pro's en contra's. Als de pro's van het pensioen doorwegen, is de keuze snel gemaakt.

Er zijn tal van elementen die 50-plussers over de streep trekken omdat de situatie buiten het arbeidsleven aantrekkelijk is: ruime tijd voor hobby's, gunstige financiële situatie (bijv. door een aantrekkelijke brugpensioenregeling), meer tijd voor het gezin, een partner die reeds met pensioen is. Met pensioen gaan geeft de vrijheid om een nieuw leven met nieuwe opties te plannen. Veel 50-plussers kiezen hierbij voor het brugpensioen.

Motivatie is belangrijk

Sommige 50-plussers kennen enkel de voordelen van vervroegde uitstap-regelingen. Maar het is belangrijk dat werknemers goed geïnformeerde keuzes kunnen maken. Men moet dus goed weten welke verplichtingen men eventueel nog heeft (Generatiepact), welke financiële consequenties er zijn, kortom wat er te wachten staat, vooraleer men een keuze kan maken. Wie kiest voor uitstappen moet dat om de juiste redenen doen. Tegelijk moet men dus ook de voordelen kennen van aan de slag blijven.

Enkele voordelen:

- Werken brengt veel meer op dan welke regeling ook en zorgt voor de **opbouw van het pensioen**. Het pensioen wordt voor een deel berekend op het aantal gewerkte jaren, dus hoe langer men blijft werken, hoe hoger het pensioen. Dit geldt des te meer voor aanvullende pensioenen, omdat de bijdrage hoger is op het einde van de loopbaan.
- **Sociale contacten** en een sociaal netwerk zijn belangrijk voor iedereen. Het gevaar bestaat dat wanneer men stopt met werken, de contacten vervagen en na verloop van tijd zelfs verdwijnen. De wereld wordt dan kleiner.
- Werken en kennis vergaren houdt de geest scherp en jong. Dat draagt bij aan de **persoonlijke ontwikkeling**. Wanneer men ophoudt met werken, kan de motivatie om bij te leren verminderen.
- Werken zorgt voor **structuur en ritme**. Je hebt een moment van weggaan en weer thuiskomen, weekends en vakanties om naar uit te kijken. Wanneer je niet meer werkt, is dat helemaal anders. Niet iedereen ervaart dat als positief.
- Het hoeft niet altijd een **keuze** te zijn tussen deze job op deze manier te blijven doen of volledig stoppen met werken. De overheid voorziet een aantal maatregelen die kunnen helpen om het werken aan te passen naar eigen ritme en in combinatie met gezin en vrije tijd.



4.2 Acties op de werkvloer

Voorkomen is beter dan genezen

Het heeft geen enkele zin om uitgebluste mensen langer aan het werk te houden. Juist daarom is het zo belangrijk de problemen vroegtijdig aan te pakken. Streef naar een systeem waarin werknemers zelf kunnen kiezen uit verschillende **arbeidsomstandigheden** zoals besproken in deze brochure. Ruimte hiervoor vermindert de kans op uittrede. Het is in het belang van alle werknemers perspectief te hebben op een goed loopbaaneinde.

50-plussers de juiste keuzes helpen maken

Functioneringsgesprekken en **loopbaangesprekken** maken het einde van de loopbaan bespreekbaar. Het helpt de persoon in kwestie om inzicht te krijgen in diens mogelijkheden, vaardigheden en eigenschappen. Tracht te achterhalen of de werknemer over de juiste motivatie beschikt om te blijven werken en in hoeverre hij of zij financieel, psychologisch en lichamelijk in staat is om met pensioen te gaan.

Als een 50-plusser aangeeft met pensioen te willen gaan, is het misschien mogelijk om hem of haar de kans te bieden een **pauze** in te lassen onder de vorm van een 'sabbatjaar', of om hem een andere formule voor te stellen met flexibele uren en minder werkdruk. Andere mogelijkheden zijn tijdskrediet of een andere vorm van landingsbanen².

Als een 50-plusser van plan is om binnen een aantal maanden tot jaren met pensioen te gaan, is het aangewezen hem of haar te helpen bij het ontwikkelen van een persoonlijk **overgangsplan**. Een dergelijk planningsproces helpt pensioengerechtigden te bepalen hoe ze hun tijd willen doorbrengen (bijv. met familie en vrienden, gemeenschapsactiviteiten, spiritualiteit, opleiding, vrije tijd en wellnessactiviteiten), waar ze willen wonen, wat de financiële gevolgen zijn en wat alternatieve werkopties zijn.

² Landingsbaan is een verzamelwoord voor alle vormen van minder werken op het einde van de loopbaan.



Leeftijdsbewust personeelsbeleid is vooral maatwerk. De aanpak kan verschillen van bedrijf tot bedrijf. Met wat creativiteit kom je tot oplossingen op maat van het bedrijf en de werknemers.

Het vertrek van een collega 50-plusser

Het is belangrijk om nog voor het vertrek een **exit-gesprek** met de werknemer te regelen. Tijdens dit gesprek worden de redenen van vertrek blootgelegd. De werknemer krijgt hierdoor erkenning en het bedrijf kan belangrijke informatie bekomen over de sterktes en zwaktes van het personeelsbeleid.

Meestal zal een 50-plusser al geruime tijd voor het bedrijf werken en een zeer uitgebreide bedrijfskennis op zak hebben. Bij een pensionering gaan die kennis en ervaring mogelijk verloren. Door belangrijke informatie, processen en contacten te documenteren kan deze kennis overgedragen worden. Een (jongere) voltijdse medewerker laten samenwerken met een ervaren 50-plusser is ook een goede manier om **kennisoverdracht**³ te organiseren. Dat is niet alleen in het voordeel van het bedrijf; het zorgt er ook voor dat nieuwe krachten beter onthaald worden en dat wie vertrekt waardering krijgt voor de opgebouwde ervaring.

Bij **herstructureringen** wordt meestal een bepaalde leeftijd onderhandeld door vakbonden en directie waarboven mensen moeten of kunnen vertrekken. Dit is soms de minst slechte oplossing voor een moeilijke situatie. Voor de werknemers die op die manier vertrekken, zijn er echter ook nadelen aan verbonden. Door het Generatiepact kunnen er een aantal rechten en verplichtingen blijven gelden, en niet iedereen zal even graag op deze manier het bedrijf verlaten. Meer en meer wordt er daarom waar mogelijk voor andere methoden gekozen, zoals arbeidsduurvermindering, om toch iedereen aan boord te kunnen houden.



CAO 82 geeft recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen en minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit hebben.

³ Sommige sectoren voorzien in CAO's een regeling van peter- en meterschap.



4.3 Diensten en middelen bij ontslag

Werknemers worden ouder en de werkomgeving evolueert. Om in te spelen op deze veranderingen zijn er maatregelen en diensten voor zowel werkgevers als werknemers. Hieronder vind je een toelichting van deze maatregelen en diensten.

Herstructureringsbeleid

Om collectief ontslagen werknemers opnieuw aan het werk te krijgen, heeft de overheid maatregelen voorzien voor zowel werkgever als werknemer.

Het wettelijk kader biedt organisaties de mogelijkheid om bij herstructureringen een **tewerkstellingscel** op te richten of eraan deel te nemen. De tewerkstellingscel biedt opvang en begeleiding naar een nieuwe baan van collectief ontslagen werknemers. Bedrijven die geen eigen tewerkstellingscel kunnen of willen oprichten kunnen beroep doen op de 15 permanente tewerkstellingscellen van de VDAB, verspreid over heel Vlaanderen. Ze worden opgericht voor kleinere ondernemingen die meestal geen knowhow hebben om dit zelf te doen. Sinds kort is de oprichting van een tewerkstellingscel verplicht voor alle ondernemingen met meer dan 20 werknemers, indien zij overgaan tot een collectief ontslag.

www.vdab.be: klikken op werk aanbieden / VDAB diensten / ondersteuning.

De ontslagen werknemer die zich inschrijft bij een tewerkstellingscel, heeft recht op een **inschakelingsvergoeding** bij zijn volgende job. Dit betekent dat de werknemer tijdens die tewerkstellingsperiodes een hoger nettoloon ontvangt. De nieuwe werkgever kan op zijn beurt onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een vermindering van werkgeversbijdragen aan de **RSZ**.

www.rva.be: klikken op tewerkstelling: herstructurering.

De **sociale interventieadviseurs** van VDAB verlenen de eerste hulp bij herstructureringen en faillissementen. Zij staan in voor het verschaffen van informatie over tewerkstellingscellen, collectief ontslag van werknemers en outplacement. Tevens onderhouden zij de organisatie, coördinatie, monitoring

en evaluatie van de tewerkstellingscellen. Je kan er ook terecht voor specifieke acties voor de ontslagen werknemers in een tewerkstellingscel zoals de inschrijving als werkzoekende bij VDAB en een individueel gesprek.

De sociale interventieadviseur komt niet tussen in het sociaal overleg. Hij treedt op vóór en ná het sociaal overleg. Gedurende het sociaal overleg informeert hij regelmatig naar de stand van zaken, maar onderneemt verder geen acties. De werkgever en vakbonden kunnen wel altijd bij hem terecht met vragen.

www.vdab.be: klikken op werk aanbieden / VDAB diensten / ondersteuning.

Outplacementbeleid

Outplacement is de **begeleiding** die aan elke oudere werknemer moet aangeboden worden bij ontslag. Het doel van outplacement is het verwerken van het ontslag en het verhogen van de kansen van de persoon op werk, en uiteraard ook het zo snel mogelijk vinden van een nieuwe job.

Werkgevers zijn verplicht om outplacement aan te bieden bij collectief ontslag en bij (ontslagen) werknemers van 45 jaar of ouder met minstens één jaar anciënniteit in de onderneming. De 45-plussers zijn bovendien verplicht de outplacement te aanvaarden en mee te werken aan de begeleiding.

Werknemers jonger dan 45 jaar zijn niet verplicht om de outplacement te aanvaarden, zij kunnen in de plaats een beroep doen op begeleiding bij de VDAB.

Het **herplaatsingsfonds** financiert de outplacementbegeleiding van alle ontslagen werknemers tewerkgesteld in bedrijven in het Vlaams Gewest die zelf niet (meer) over de noodzakelijke financiën beschikken om een ontslagbegeleiding te bekostigen, met name bij een faillissement, een gerechtelijk akkoord en voor ondernemingen in moeilijkheden die bewijzen zelf niet de nodige middelen te hebben. De outplacementbegeleiding wordt daarbij verzorgd door een erkend outplacementbureau. De bevoegde instantie hiervoor is het

Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Voor meer informatie kan je terecht bij je beroepssecretaris.

Uitstapregelingen

Het **halftijds brugpensioen** in bepaalde sectoren en bedrijven laat oudere werknemers toe om halftijds te werken met een aangepast inkomen. Het loon van de halftijds bruggepensioneerde wordt aangevuld met een werkloosheidsuitkering en een aanvullende vergoeding die ten laste is van de werkgever. Werknemers met een loopbaan van 40 jaar of met 20 jaar nachtarbeid kunnen met deeltijds brugpensioen vanaf 56 jaar. De bevoegde instantie hiervoor is de **RVA**.

www.rva.be: klikken op volledige werkloosheid: brugpensioen.

Wie tijdskrediet of een loopbaanonderbreking neemt, krijg van de RVA een onderbrekingsuitkering voor de volledige duur van de loopbaanonderbreking. Die uitkering kan aangevuld worden met een extra **aanmoedigingspremie** van de Vlaamse overheid. Naargelang de sector waar je werkt, verschilt de regeling. Om in aanmerking te komen voor de aanmoedigingspremie moet je een contract hebben van onbepaalde duur, de goedkeuring van de RVA al hebben gekregen, en je aanvraag voor de premie binnen 6 maanden na het begin van je landingsbaan indienen. Je mag tijdens de onderbrekingsperiode geen ander werk uitoefenen, geen andere winstgevende activiteit hebben en geen werkloosheidsuitkering of overlevingspensioen krijgen.

www.werk.be

Werknemers in Vlaanderen hebben onder een aantal voorwaarden recht op een **overbruggingspremie** wanneer ze hun arbeidstijd verminderen met 10% tot 50%. Die premie moet een deel van het loonverlies overbruggen van werknemers die minder gaan werken om ontslagen te vermijden. De verhoogde premie geldt tot 31 december 2010 en bedraagt tot 345 euro netto per maand. De werkgever moet hiervoor een plan opmaken dat goedgekeurd moet worden door OR, CPBW of de syndicale delegatie. Dit plan bevat vier elementen: opgave van de substantiële daling van minimum 20% van de omzet of de productie; de arbeidsherverdelingsmaatregelen; opgave van het aantal arbeidsplaatsen die voorwerp zijn van de maatregel (aantal vermeden ontslagen) en opgave van de periode van de arbeidsduurvermindering. Je beroepssecretaris zal je graag helpen.

www.vlaamsabvv.be: rubriek voor werknemers.



Wie kan je helpen?

In dit onderdeel vind je de verschillende instanties die je kunnen helpen bij het uitvoeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.



5.1 De gewesten van het ABVV

Hieronder vind je de contactgegevens van de 6 gewesten van het ABVV in Vlaanderen, waar je contact kan opnemen met de diversiteitsconsulent van je regio en de verschillende diensten (loopbaanbegeleiders, blijfconsulenten, jobcoaches, dienst arbeidsrecht, Vorming & Actie, ...).

ABVV regio Antwerpen

Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen
Tel. 03 220 67 90

ABVV Limburg

Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt
Tel. 011 28 71 52

ABVV Mechelen+Kempen

Zakstraat 16, 2800 Mechelen
Tel. 015 29 90 31
Grote Markt 48, 2300 Turnhout
Tel. 014 40 03 60

ABVV Oost-Vlaanderen

Vermorgenstraat 9, 9100 Sint-Niklaas
Tel. 03 760 04 06
Vrijdagmarkt 9, 9000 Gent
Tel. 09 265 52 61
Houtmarkt 1, 9300 Aalst
Tel. 053 78 78 78
Stationsstraat 21, 9600 Ronse
Tel. 055 33 90 15

ABVV Vlaams-Brabant

Maria-Theresiastraat 119, 3000 Leuven
Tel. 016 27 04 92
Mechelsestraat 6, 1800 Vilvoorde
Tel. 02 252 50 45

ABVV West-Vlaanderen

Rijselsestraat 19, 8500 Kortrijk
Tel. 056 24 05 58

5.2 De centrales van het ABVV

Hieronder vind je de hoofdzetels van de 7 centrales van het ABVV.

AC (Algemene Centrale)

Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel

Tel. 02 549 05 49

www.accg.be

ACOD (Algemene Centrale der Openbare Diensten)

Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel

Tel. 02 508 58 11

www.acod.be

BBTK (Bond voor Bedienden, Technici en Kaders)

Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Tel. 02 512 52 50

www.bbtck.org

BTB (Belgische Transportarbeidersbond)

Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen

Tel. 03 224 34 11

www.btb-abvv.be

ABVV Metaal

Jacob Jordaensstraat 17, 1000 Brussel

Tel. 02 627 74 11

www.abvvmetaal.be

Horval (Centrale Voeding, Horeca en Diensten)

Cellebroersstraat 18, 1000 Brussel

Tel. 02 512 97 00

www.horval.be

TKD (Textiel, Kleding en Diamant)

Barrièrestraat 13, 8200 Brugge

Tel. 050 72 95 70

www.abvvtkd.be

5.3 Andere diensten

Expertisecentrum Leeftijd & Werk

Het expertisecentrum Leeftijd & Werk maakt deel uit van het Vlaamse beleid voor Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit. Het geeft ondersteuning aan bedrijven, maatschappelijke organisaties en overheden om op duurzame wijze vorm te geven aan een loopbaanbeleid. Eén van de uitdagingen is dat jongeren zicht krijgen op een lange én motiverende carrière en ouderen met plezier langer aan de slag kunnen en willen blijven. Centrale aandacht gaat naar het zichtbaar en overdraagbaar maken van leerrijke praktijken in ondernemingen, lokale besturen en bedrijven in herstructurering.

Koning Albert II laan 35 bus 20, 1030 Brussel

Tel. 02 553 43 33

www.leeftijdenwerk.be

Cel evenredige arbeidsdeelname

De Vlaamse overheid ondersteunt werkgevers die een diversiteitsplan opstellen en op die manier de instroom, doorstroom en opleiding willen verbeteren van een of meerdere kansengroepen, waaronder 50-plussers. Meer informatie hierover vind je bij de cel evenredige arbeidsdeelname van de Vlaamse administratie Werkgelegenheid.

Departement Werk en Sociale Economie - Team Activering en

Arbeidsmarktbeleid - Beleidscel EAD, Ellipsgebouw, Koning Albert II laan 35 bus 20, 1030 Brussel

Tel. 02 553 43 33

www.werk.be

VDAB

Voor veel Vlaamse maatregelen kan je bellen naar de infolijn van de VDAB op het gratis nummer 0800 30 700. De meeste maatregelen en diensten vind je ook terug op de website van de VDAB.

VDAB Hoofdzetel - Keizerslaan 11, 1000 Brussel

Tel. 0800 30 700

www.vdab.be

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) is het overleg- en adviesorgaan van de Vlaamse sociale partners. In de SERV zetelen tien vertegenwoordigers van de werkgevers- (BB, UNIZO, VERSO en Voka - Vlaams Netwerk van Ondernemingen) en tien vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties (ABVV, ACLVB en ACV). Binnen de SERV heb je de Stichting Innovatie & Arbeid (STV). De stichting is een kenniscentrum op het gebied van organisatorische en technologische veranderingen in relatie tot arbeid in Vlaanderen.

SERV

Wetstraat 34-36, 1040 Brussel
Tel. 02 20 90 111
www.serv.be

STV

Jos coenen
Tel. 02 20 90 161
jcoenen@serv.be

Europees Sociaal Fonds (ESF)

Het ESF-Agentschap heeft de opdracht het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid te versterken in afstemming met de VDAB-arbeidsmarktregisseur, en laat zich hiervoor bijstaan door 'piloten' en opdrachthouders, zoals Dienst Beroepsopleiding Onderwijs, Vlaams Subsidie Agentschap Werk en Sociale Economie, SERV, Syntra Vlaanderen en het Departement Werk en Sociale Economie.

www.esf-agentschap.be

Overheidsinstanties:

Ervaringsfonds

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg,
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, Ervaringsfonds
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

Ervaringsbewijs

Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie
Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie Ervaringsbewijs
Koning Albert II laan 35 bus 21, 1030 Brussel

Bronnen en websites

ABVV

- Arbeid, gezin en vrije tijd (checklist voor delegees)
- Mijn eerste stappen in de vakbondsafvaardiging
- Mijn eerste stappen in de ondernemingsraad
- Standpunten statutair congres Vlaams ABVV (2006)
- Samen op de bres voor 50+ (akkoord)

CGKR

- Studie naar leeftijd in personeelsadvertenties (maart 2009)

HIVA

- Leefijd en werk: Over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt

VDAB

- Jaarverslag 2008
- VDAB-Cahier Langer Werken (een studie van het NIS)

www.leeftijdenwerk.be - expertisecentrum van de Vlaamse administratie

www.nar.be - nationale CAO's

www.ouderewerknemers.be - leeftijdsbewust personeelsbeleid

www.slimtewerkstellen.be - leeftijdsbewust personeelsbeleid

www.vlaanderen.be - premies, subsidies en werk

www.werk.belgie.be - arbeidsreglementering en sectorale CAO's



Wat doen de diversiteitsconsulenten van het Vlaams ABVV?

Alle werknemers zijn mannelijk, jong, blank, aantrekkelijk, hooggeschoold en goedbetaald.
Of niet?

De diversiteitsconsulenten helpen de leger met diversiteit en personeelsbeleid in hun bedrijf. Het Vlaams ABVV wil dat alle bedrijven en organisaties een diversiteitsbeleid voeren, zodat alle werknemers kansen krijgen.

Diversiteit gaat over allochtonen, personen met een arbeidshandicap en oudere werknemers. Die verdienen te weinig, werken vaker in slechte jobs – al dan niet deeltijds – en genieten van minder voordelen. Bovendien zijn ze meer dan gemiddeld werkzoekend.

Daarom moeten we samen het personeelsbeleid aanpakken. Te beginnen bij de vacatures, de aanwervingen, het onthaal, de opleiding en de promoties. De werknemers in de bedrijven en organisaties zullen er wel bij varen en de diversiteit zal toenemen.



Bestel ook onze andere publicaties over diversiteit:

- Checklist diversiteit. Op weg naar diversiteit op de werkvloer
- De non-discriminatieclausule in jouw bedrijf?
- Een collega met een arbeidshandicap
- Meer diversiteit in jouw bedrijf?
- Nederlands op de werkvloer?

Laat zien dat ook jij voor diversiteit bent:

- affiche
- button
- zelfklever

Werkbaar werk ook voor 50-plussers

Het uitzicht van onze samenleving verandert grondig. Vrouwen krijgen kinderen op latere leeftijd. De gezinnen hebben gemiddeld minder kinderen. Jongeren studeren langer. De meningen over een goed leven veranderen. Mensen leven langer. Ons arbeidsmarktmodel vereist van werknemers een zware, intensieve en relatief korte loopbaan.

Werkbaar werk betekent voor ons dat alle werknemers

- kwaliteitsvol werk hebben,
- evenwicht vinden tussen arbeid, gezin en vrije tijd,
- leer- en promotiemogelijkheden hebben.

Het ABVV strijdt voor het behoud van rechten en voor gelijke kansen – ook voor 50-plussers. Een kerntaak van delegees is de strijd voor een goed personeelsbeleid. Werkbaar werk voor iedereen vraagt maatwerk en enige kennis terzake.

Deze brochure staat boordevol nuttige tips, websites, diensten en maatregelen, met als rode draad werkbaar werk, ook voor 50-plussers. Speciaal voor ABVV-delegees.



diversiteit is
broodnodig

VLAAMS
ABVV

www.vlaamsabvv.be/diversiteit